

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายใน  
บริษัทเครเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล  
(ไทยแลนด์) จำกัด

Management that affects the performance of semi-skilled workers within Kreiner  
International (Thailand) Co., Ltd.

จงเหี้ยน ไซ้

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเครเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการจัดการภายในบริษัทเครเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเครเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบแบบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการภายในบริษัทเครเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อันดับที่สอง คือ ด้านการนำและสั่งการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อันดับที่สาม คือ ด้านการจัดการองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเครเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ของแรงงานกึ่งฝีมือ, บริษัทเครเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด

## ABSTRACT

Study of Management that affects the performance of semi-skilled workers within Kreiner International (Thailand) Co., Ltd. aims 1) To study management within Kreiner International (Thailand) Co., Ltd. 2) to study the performance of semi-skilled workers within Kreiner International (Thailand) Co., Ltd. Limited to 80 people. The tool used to collect data is a questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple regression analysis test

The results of the study found that the management within the Kreiner International (Thailand) Co., Ltd. as a whole was at a high level with an average of 4.04. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was planning. The mean was 4.10. The second was the leading and commanding side. The average value was 4.08 The third place was organizational management. The mean was 4.02 and the last rank was control. The mean was 3.96, respectively. And the hypothesis testing found that management affecting the performance of semi-skilled workers within Kraner Company International (Thailand) Co., Ltd is statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** management, performance efficiency, semi-skilled workforce, Kreiner International (Thailand) Co., Ltd.

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทปงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ นับวันงานบริหารจะยิ่งยุ่งยากมากขึ้นเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอน เสี่ยงกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดภาวะที่ทำทายเหล่านี้ ผู้บริหารก็ควรแสวงหาโอกาสและสร้างความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์กร โดยการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็น

โอกาส โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนาองค์การจะมีลักษณะต่างๆ หลายประการ ที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณา เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์การ (Organization Cultural) ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์การ โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบการพัฒนาองค์การจะต้องใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคลและมุ่งจัดความ ชัดแย้งในองค์การ (พภัสสรณ์ วรภักดิ์ธิระกุล, 2562) องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การให้มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติมีคุณภาพ ตัวบุคลากรนั้นเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด นอกจากนั้นบุคลากรยังเป็นปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับในสังคมอีกด้วย หน่วยงานราชการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงดังเช่นองค์กรธุรกิจ แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และมีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กรนั้น ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อหน่วยงานราชการ เพราะบุคลากรเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535)

ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการเกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากรางานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็กลายเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดุสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเคเรเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรแรงงานกึ่งฝีมือเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านต่างๆให้บรรลุเป้าหมายและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการภายในบริษัทเคเรเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเคเรเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานที่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเคเรเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำนวน 80 คน

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษานี้ดำเนินการศึกษาใช้เวลารวมทั้งสิ้น 3 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 – เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

#### ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

ภายในบริษัทเคเรเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด

### สมมติฐานการวิจัย

การบริหารจัดการที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเคเรเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน

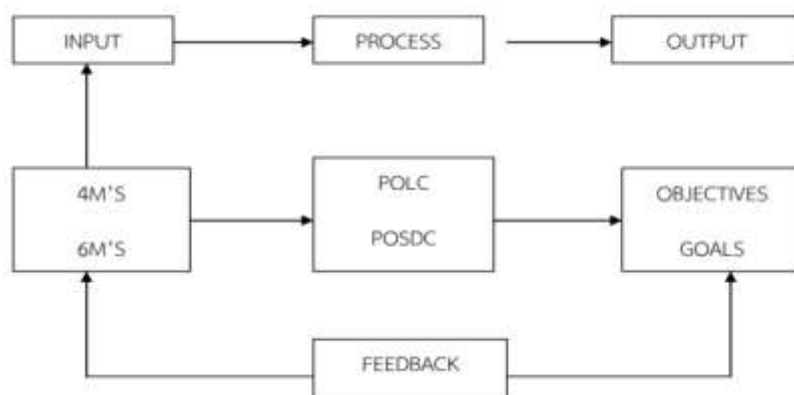
## วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหารคือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การบริหารจัดการองค์การ (Organizing)
3. การสั่งการ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling)

ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีคำสำคัญ 3 คำ คือ กระบวนการทรัพยากร การบริหารและวัตถุประสงค์สามารถนำมาเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังภาพกระบวนการบริหารจัดการ



ภาพที่ 1-1 กระบวนการบริหารจัดการ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542)

INPUT คือทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ/ จัดการ (Method/ Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไป พร้อมกับ อุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากร เพียง 4 ประการ เริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญหรือคุณค่าของจิตใจของ ผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้นโดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้นจึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อม

เสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่ง ทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตการจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำ ในปัจจุบันยึดถือหน้าที่ 4 ประการได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของ ฟาโย (Henri Fayol) ปี 1916 ที่เห็นว่าหน้าที่การบริหารจัดการ ประกอบด้วย POCOC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี 1937 กุลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick) เห็นว่ากระบวนการบริหาร จัดการประกอบด้วย การวางแผน(Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยม เรียกว่า POCDORB ครั้งเมื่อเข้าปี 1972 แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) มีความเห็นว่หน้าที่ทางการบริหารจัดการคือ POSDC ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน(Staffing) การอำนวยความสะดวก(Directing) และการควบคุม(Controlling) ซึ่งแนวความคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนต์ซ์ และเวียร์ริช (Koontz & Wehrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและได้เปลี่ยนหน้าที่ทางการบริหารจัดการจากตัว D(Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้งบางทีในอนาคตเราอาจเห็นหน้าที่การบริหารจัดการที่เหลือมีอักษรเพียงตัวเดียวหรือสองตัวเท่านั้นก็เป็นได้ ดังนั้นอาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการบริหารจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการ (Process) แปรรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

OUTPUT คือเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์การสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์การที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์การที่มีเป้าหมาย ไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-Profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์การที่วัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้ากับองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้ความหมายการบริหารจัดการ การบริหารจัดการคือกระบวนการทำงานกับคน และโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

## แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Prowman (1953) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมี ผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมี การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) สำหรับการศึกษานี้ คือ พนักงานที่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเครเนออร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำนวน 80 คน (บริษัทเครเนออร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ที่สำหรับการศึกษานี้ คือ พนักงานที่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเครเนออร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำนวน 80 คน

### 2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การเลือกพื้นที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling Technique) คือ ในบริษัทเครเนออร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์)

2.2 เลือกเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling Technique)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 บัณฑิตด้านบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการภายในบริษัท เครือข่าย อินเทอร์เน็ต เนชั่นเนล (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัท เครือข่าย อินเทอร์เน็ต เนชั่นเนล (ไทยแลนด์) จำกัด

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัท เครือข่าย อินเทอร์เน็ต เนชั่นเนล (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 80 คน เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาและค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร บทความ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสื่ออิเล็กทรอนิกส์

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล



การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงการกระจายข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Percentage) และร้อยละ (Frequency) โดยใช้คำถามลักษณะแบบปลายปิด (Close ended question) แบบตรวจสอบรายการ (Check-list Questions)

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการภายในบริษัท เคนเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้คำถามลักษณะแบบปลายปิด (Close ended question) แบบตรวจสอบรายการ (Check-list Questions) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารี, 2551)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัท เคนเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้คำถามลักษณะปลายปิด (Close ended question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารี, 2551)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกตามส่วนแบบสอบถามดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Static)

1.1 สูตรหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency Table)

1.2 สูตรค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean หรือ  $\bar{X}$ ) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลคุณลักษณะของปัจจัย

1.3 สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

#### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การทดสอบความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัท เคนเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด ใช้การทดสอบแบบ t-test และ One-way ANOVA

2.2 การวิเคราะห์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเครเนอ์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด ใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกัน มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. มีรายได้ต่อเดือน 10,001 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี

#### 2. การบริหารจัดการภายในบริษัทเครเนอ์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด

จากการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการภายในบริษัทเครเนอ์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อันดับที่สอง คือ ด้านการนำและสั่งการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อันดับที่สาม คือ ด้านการจัดการองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ สามารถแบ่งรายละเอียดเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดทำหลักการหรือแผนยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานล่วงหน้าหรือแผนยุทธศาสตร์ล่วงหน้าทุกงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อันดับที่สอง คือ บริษัทมีการทบทวนตามแผนที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และอันดับสุดท้าย คือ บริษัทมีการวิเคราะห์โอกาส และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ด้านการจัดการองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทมีการปรับเปลี่ยนแผนงานที่วางไว้หากมีข้อผิดพลาดในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อันดับที่สอง คือ บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และอันดับสุดท้าย คือ บริษัทมีกรอบกำหนดรายละเอียดงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ด้านการนำและสั่งการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อันดับที่สอง คือ ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานตามที่ต้องการได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และอันดับสุดท้าย คือ หัวหน้ามีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทได้รับการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการทำงานจากหน่วยงานของภาครัฐ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อันดับที่สอง คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน และถูกจ้องจับผิดจากหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และอันดับสุดท้าย คือ บริษัทมีกฎระเบียบวินัยที่ต้องปฏิบัติตาม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

### 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเครเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเครเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อันดับที่สอง คือ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อันดับสาม คือ ด้านเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับที่จำเป็นในอนาคต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ สามารถแบ่งรายละเอียดเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผิดพลาดน้อยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อันดับที่สอง คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลังค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าไว้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้ความสนใจใส่ใจกับงานทุกอย่างที่ท่านทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อันดับที่สอง คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเดิมแม้เจ้าหน้าที่น้อยลง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อันดับที่สอง คือ ท่านเป็นผู้ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานที่ได้เกิดการเสียหายน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อันดับที่สอง คือ ท่านใช้ทรัพยากร

ด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และอันดับสุดท้าย คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

### อภิปรายผล

จากการศึกษา การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัท เคนเนอรั อินเทอร์เน็ต (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

การบริหารจัดการด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน เนื่องจากองค์กรมีการตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ผู้บริหารตรวจสอบและประเมินการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ พัทธสา คดีพิศาล (2554) ได้กล่าวว่า การดำเนินเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ได้ผลผลิต ออกมาดีและมากที่สุดต้องมีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ระบบ การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ เชสเตอร์บาร์นาร์ด (Chester Barnard) ที่ผสมผสานทัศนะทางการบริหาร แบบดั้งเดิมกับมนุษยสัมพันธ์โดยเห็นว่าองค์กรเป็นระบบสังคมซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคน องค์กรประกอบด้วยคนที่มีความสัมพันธ์กันในทางสังคม บทบาทของผู้บริหารคือ ทำหน้าที่ประสานและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้อุทิศและทุ่มเทให้กับงานความสำเร็จขององค์กรมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของพนักงาน

การบริหารจัดการด้านการวางแผน และด้านการควบคุมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัท เคนเนอรั อินเทอร์เน็ต (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านปริมาณงาน เนื่องจากเป็นงานที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารขององค์กร เป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องกระทำเป็นลำดับแรกของการบวนการบริหาร การดำเนินการใด ๆ ถ้ามีการวางแผนที่ดีมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนก็เชื่อได้ว่า งานนั้นย่อมประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการวางแผนด้านปริมาณงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดให้น้อยที่สุด อาจเป็นเพราะองค์กรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับขององค์กร มีการนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรโดยผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ กับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545) ที่กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบไปด้วยหน้าที่ หน้าที่คือการวางแผน ซึ่งเป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์นั้น การจัดการจะเป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงาน การนำจะเป็นขั้นตอนที่จะสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาการควบคุมจะเป็นการติดตามผลการทำงาน และปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ

การบริหารจัดการด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร และด้านการนำและสั่งการ มีความสัมพันธ์กับ ด้านเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของแมรี ปาร์เกอร์ฟอลเลท (Mary Parker Follet) ได้เสนอแนวคิดทางการบริหารให้เน้นตัวบุคคล โดยเห็นว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับกลุ่มคนมากกว่าแต่ละบุคคล ผู้บริหารกับพนักงานควรเป็นหุ้นส่วนกันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้บริหารควรใช้ประสบการณ์และความรู้จูงใจให้คนทำงานมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่งงาน เพราะองค์กรมีการทำงานที่ไม่ซับซ้อนจัดโครงสร้างการบริหารเหมาะสม และผู้บริหารในองค์กรแสดงการยอมรับ หากมีการบริหารงานที่ผิดพลาดสามารถจัดการหรือขจัดผู้ที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์กรได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Haring Emerson (2558) ได้กล่าวถึงแนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

การบริหารจัดการด้านการนำและสั่งการ มีความสัมพันธ์กับด้านค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปัทม์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายและสอดคล้องกับ Peterson and Plowan (1953) ได้กล่าวถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างหมายถึงรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และ ข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผน ผู้บริหารองค์กรต้องอาศัยความเข้าใจในองค์กร ยังคำนึงถึงโอกาสและอุปสรรคทางธุรกิจที่อาจจะเกิดขึ้น ทำให้โดยมากคนกำหนดแผนงานส่วนนี้จะเป็นระดับผู้บริหารมากกว่า

2. ด้านการจัดการองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับโครงสร้างขององค์กรที่วางไว้ โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและตำแหน่ง งานเป็นหลัก ซึ่งถ้าหากมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ย่อมทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว อันทำให้มีปริมาณงานมากขึ้น และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านการนำและสั่งการ หัวหน้า ควรมีวิสัยทัศน์ยาวไกลและการยอมรับสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและการลงมือทำงานตามแผนงานต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ ทำให้ลูกน้องสามารถรู้สึกได้ถึงความรักใคร่ชอบในเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน ซึ่งต่างจากคำว่าหัวหน้า ซึ่งทำหน้าที่เพียงแค่การใช้อำนาจ ในการสั่งการ บริหารงานให้ดำเนินงานหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ด้านการควบคุม บริษัทต้องมีกฎระเบียบวินัยที่ต้องปฏิบัติตาม มีการกำหนดนโยบายเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบขององค์กร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมองปัจจัยอื่นที่ความแตกต่างไปจากงานวิจัยนี้ เพื่อให้เกิดมุมมองแนวคิดที่หลากหลายให้เหมาะสมในแต่ละองค์กร พร้อมทั้งควรเปลี่ยนเครื่องมือหรือเทคนิคในการวิจัย เพราะอาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งการร่วมกันทำความเข้าใจปัญหา นำมาเชื่อมโยงกับความสามารถและกำหนดทางเลือกใหม่ ของการบริหารมีความปรารถนาาร่วมกันที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องควรศึกษาทัศนคติมุมมองความต้องการ ความคาดหวังและความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแรงงานกึ่งฝีมือภายในบริษัทเคเรเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงของข้อมูลที่วิจัยเพื่อให้เกิดการช่วยส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนให้เกิดความสำเร็จต่อไป

### บรรณานุกรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.  
พภััสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์, 6(1), (เดือนมกราคม-มิถุนายน), 486-498.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

พัฒนา คดีพิศาล. (2554). “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัดและบริษัทในเครือ”. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพัฒน์ ปิ่นหอม มณฑิรา ลีลาประชากุล นิพัฐพันธ์ สนิทเหลือ วิวัฒน์ วรวงษ์ นันทพงศ์ หมีแผละหมั่น และเฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.

Harrington Emerson. (1913). The twelve principles of efficiency. New York : Engineering Magazine.

Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1953). Business Organization and Management. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin.